Deutscher Bundestag **Drucksache 17/5681**

17. Wahlperiode 29. 04. 2011

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Barbara Höll, Dr. Ilja Seifert, Dr. Martina Bunge, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/5547 –

Zur Zukunft der Gleichbehandlung

Vorbemerkung der Fragesteller

Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) infolge der notwendigen Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/43/EG (zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft) in Kraft. Ziel des AGG ist es, Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. der „Rasse", des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität zu unterbinden. Nach fast fünf Jahren seit dem Inkrafttreten des AGG, wird von Betroffenen und Verbänden resümiert, dass sich das AGG in der Praxis als „zahnloser Tiger" erwiesen habe. Die Betroffenen von Diskriminierung scheuen den Rechtsweg. Denn die Frist, eine Diskriminierung innerhalb von zwei Monaten rechtlich anzugehen, führt de facto zu einer Nichtgeltendmachung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz innerhalb der Probezeit. Auch scheuen die Betroffenen den Rechtsweg aufgrund der drohenden individuellen finanziellen Belastung. Betroffenenverbände, wie der Antidiskiminierungsverband Deutschland (advd) mahnten außerdem den Ausbau bzw. die Errichtung von staatlich finanzierten Beratungsnetzwerken an, da viele Betroffene ihr Recht schlicht nicht kennen.

Das Antidiskriminierungsbüro e. V. Sachsen kam nach zwei Jahren AGG zu dem Schluss: „Es fehlt an Biss, weil es Betroffenen im konkreten Fall oft schwer fällt, Diskriminierungen zu erkennen und nachzuweisen. Eine niedrigschwellige, professionelle Beratung vor Ort, die sie dabei unterstützen könnte, ist die Ausnahme". An diesen Fakten, hat sich bislang nur wenig verändert.

Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mahnte den dringenden Beratungsbedarf für die Betroffenen an: „Wir müssen langfristig erreichen, dass Deutschland flächendeckend Beratungsstellen schafft, um Menschen bei Diskriminierung zu helfen", so Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2011/20110221).

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums der Justiz vom 28. April 2011 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

1. Wie beurteilt die Bundesregierung bezogen auf die einzelnen Diskriminierungsmerkmale den aktuellen Stand der Rechtsdurchsetzung des im AGG verankerten Diskriminierungsschutzes?

2. Welche Maßnahmen bezogen auf einzelne Diskriminierungsmerkmale sieht die Bundesregierung als nötig an, damit von Diskriminierung Betroffene ihr Recht auf Gleichbehandlung geltend machen können?

Die Fragen 1 und 2 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein wirksames Rechtsinstrument geschaffen wurde, um Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die Notwenigkeit für weitere, auf einzelne Diskriminierungsmerkmale bezogene, gesetzgeberische Maßnahmen besteht nach Auffassung der Bundesregierung nicht.

3. Wie kann der Aufbau eines auf Antidiskriminierung spezialisierten und mehrdimensional ausgerichteten bundesweiten Beratungsnetzwerks durch die Bundesregierung vorangebracht werden?

Die Bundesregierung hat zur Erfüllung ihrer entsprechenden Verpflichtung aus den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eingerichtet. Darüber hinaus sind keine Aktivitäten geplant.

Die ADS hat im Februar eine „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ gestartet. Im Rahmen dieser Offensive wird die ADS die bundesweite Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit finanziell fördern.

4. In welcher Beziehung sollten dabei staatliche Antidiskriminierungsstellen und zivilgesellschaftliche, qualifizierte Antidiskriminierungsberatung zueinander stehen?

Hinsichtlich der Aktivitäten der Bundesregierung wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

Die ADS strebt mit ihrer Offensive die Vernetzung bestehender Anlaufstellen für Betroffene untereinander an. Staatliche Antidiskriminierungsstellen und zivilgesellschaftliche Stellen, die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung anbieten, sollen dabei in engem Austausch miteinander stehen.

5. Welche Bedeutung hat die Einrichtung unabhängiger und qualifizierter Beratungsstellen für die Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung?

Die Bundesregierung verkennt nicht den Wert unabhängiger und qualifizierter Beratungsstellen, verweist aber auf die Zuständigkeit der Länder und Kommunen, soweit es um Beratungsstellen vor Ort geht.

6. Welche Bedeutung hat die Einrichtung von lokalen Antidiskriminierungsnetzwerken wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sie im Rahmen ihrer „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ etablieren möchte?

Ziel der „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ der ADS ist es sicherzustellen, dass allen von Diskriminierung betroffenen Menschen – gerade auch vor Ort – die bestmögliche Beratung und Unterstützung geboten wird. Mit der Vernetzung der bestehenden Beratungsstellen und Akteure auf lokaler Ebene soll die Beratungsarbeit gestärkt und nach Möglichkeit ausgedehnt werden.

7. Sieht sich die Bundesregierung in der Verantwortung, diese Netzwerke über den Projektzeitraum hinaus zu unterstützen und bundesweit auszubauen?

   Was plant die Bundesregierung, um die Nachhaltigkeit der „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ zu gewährleisten?

   Welche Folgeprojekte sind geplant?

Es ist Ziel der ADS, dass die Netzwerke auch über die Förderlaufzeit hinaus wirken können. In den Zuwendungsanträgen für Netzwerk-Projekte ist daher darzulegen, wie die Nachhaltigkeit jeweils sichergestellt werden soll.

Die ADS plant die Weiterentwicklung der Vernetzung nach einer Evaluierung der Projekte entsprechend der gewonnenen Erkenntnisse. Außerdem setzt sie auf eine verstärkte Zusammenarbeit mit Ländern und Kommunen. Die Unterzeichnung der „Absichtserklärung für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“ durch Vertreterinnen und Vertreter auf Landes- und kommunaler Ebene ist ein erster Schritt in diese Richtung.

Die Bundesregierung begrüßt das Projekt der ADS, plant aber keine eigenen Initiativen in dieser Richtung.

8. Inwiefern wird sichergestellt, dass Mehrfachdiskriminierungen in der Beratungsstruktur berücksichtigt werden, damit Beratungen nicht nur eine einzelne Diskriminierung berücksichtigen?

Die von der ADS geförderten Netzwerke gegen Diskriminierung sollen jeweils Beratungsstellen und Akteurinnen und Akteure vereinen, die zu unterschiedlichen Diskriminierungsgründen arbeiten. Innerhalb dieser Netzwerke wird horizontal und merkmalsübergreifend gearbeitet. Dies ist eine der Grundvoraussetzungen für eine Förderung durch die ADS.

9. Welche Kosten schätzt die Bundesregierung für die Etablierung effektiver Beratungsinfrastruktur, die wohnortnahe unabhängige Beratungsangebote beinhaltet?

Da die Bundesregierung mangels eigener Zuständigkeit keine derartigen Aktivitäten plant, hat sie auch keine Kostenschätzungen erstellt.

10. Wie sollten diese Kosten zwischen der Bundes-, Landes- und kommunalen Ebene aufgeteilt werden?

Siehe Antwort zu Frage 9. Ergänzend wird auf Artikel 104a Absatz 1 des Grundgesetzes verwiesen.

11. Wie stellt die Bundesregierung ihre Verpflichtung zum Diskriminierungsschutz auf kommunaler Ebene sicher?

Es wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

12. Wie beurteilt die Bundesregierung die Idee eines Bund-Länder-Programms zur Etablierung und Förderung einer Beratungsinfrastruktur, wie es unter anderem der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) fordert?

Die Bundesregierung begrüßt die in den Antworten zu den Fragen 3 und 7 dargestellten Aktivitäten der ADS, die in eine ähnliche Richtung gehen.

13. Welches Bundesministerium ist für die Querschnittsaufgabe „Antidiskriminierung mit horizontalem Ansatz“ und die Entwicklung von Antidiskriminierungsstrukturen im Sinne von Netzwerken und spezialisierten Beratungsstellen zuständig?

Die Federführung für die Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz liegt beim Bundesministerium der Justiz, die Zuständigkeit für Fragen im Zusammenhang mit der ADS liegt beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

14. Welche Einzelmaßnahmen bezogen auf die einzelnen und mehrfachen Diskriminierungsmerkmale plant die Bundesregierung, um einen wirksamen Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich umzusetzen?

Die Bundesregierung begegnet einer möglichen Benachteiligung von Frauen und Mädchen bei der Studien- und Berufswahl u. a. mit dem Girls Day (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie Bundesministerium für Bildung und Forschung) und dem Nationalen Pakt für Frauen in den MINT-Berufen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Der Girls Day findet seit elf Jahren bundesweit statt. Seither haben über eine Million Schülerinnen in Betrieben, Hochschulen und Forschungseinrichtungen frauenuntypische Berufe erproben können. Das gleiche Ziel verfolgt auch der Nationale Pakt für Frauen in MINT (Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften)-Berufen, bei dem sich über 80 Partner aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verbänden und Medien zusammengefunden haben, um Frauen und Mädchen die Berufe in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern näher zu bringen. Der Zuwachs der Studienanfängerinnenzahl in diesen Fächern ist auch ein Erfolg dieser Maßnahmen. (Studienanfängerinnen in MINT Fächern 2009: Ingenieurwissenschaften 22 Prozent, Bauingenieurwesen 27,4 Prozent, Physik 23,1 Prozent, Informatik 19 Prozent, Mathematik 52 Prozent, Elektrotechnik 10 Prozent). Um das dennoch weiterhin bestehende Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung in diesen Studiengängen und den darauf aufbauenden Berufen weiterhin zu minimieren, ist geplant diese Maßnahmen auch zukünftig fortzuführen.

15. Welche Maßnahmen eines Antidiskriminierungsmainstreamings (anonymisierte Bewerbungsverfahren, Monitoring, Dienstvereinbarung, Einrichtung und Schulung von AGG-Beschwerdestellen etc.) werden in der Bundesverwaltung umgesetzt?

Welche Mittel stehen für diese Maßnahmen zur Verfügung?

Das Konzept von Antidiskriminierung und Chancengleichheit wird in der Bundesverwaltung konsequent umgesetzt, es ist Gegenstand von Dienstvereinbarungen und Schulungsmaßnahmen. Gleichbehandlungserwägungen fließen in Entscheidungsbildungsprozesse regelmäßig ein und beeinflussen diese maßgeblich. Dies soll für einige oberste Bundesbehörden, die exemplarisch für alle Bundesbehörden stehen, verdeutlicht werden:

Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wurde entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet. Die Führungskräfte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der mit Personalfragen befassten Referate wurden nach Inkrafttreten des AGG mittels eines interaktiven Computerprogramms geschult. Bei größeren externen Ausschreibungen erfolgt der erste Schritt der Bewerberauswahl über das Bundesverwaltungsamt über Fragebögen, bei denen die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber abgefragt wird und auf die Frage nach einigen potenziell diskriminierenden Merkmalen (zum Beispiel Nationalität) verzichtet wird. Zur Realisierung gleichberechtigter Teilhabe der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung (Integrationsvereinbarung) abgeschlossen. Die Integrationsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Integration schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des BMAS und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit insbesondere zwischen den beteiligten Akteuren auf. Das BMAS hat zudem die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich auch auf diesem Wege zu der Vielfalt seiner Beschäftigten und einem wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgang miteinander bekannt.

Im Bundesministerium des Innern (BMI) wurde entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet. Die Beschäftigten wurden über das Inkrafttreten des AGG informiert. Die Führungskräfte und die Beschäftigten der mit Personalfragen befassten Referate wurden entsprechend geschult. Im BMI wird die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die „Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bundesministerium des Innern und in den Behörden seines Geschäftsbereichs (einschließlich Bundespolizei)“ sichergestellt. Das BMI hat zudem die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet.

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) hat nach Inkrafttreten des AGG eine Großveranstaltung für die Bundesverwaltung durchgeführt, auf der Multiplikatoren der Behörden geschult wurden. Eine weitere Schulungsmaßnahme war die Einrichtung einer Arbeitshilfe zum AGG auf der Lernplattform der BAköV. Diese steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundesverwaltung zur Verfügung, sie ist weiterhin aktiv. Das AGG ist darüber hinaus Gegenstand von Führungsfortbildungen für die Bundesverwaltung.

Das Bundesministerium der Justiz (BMJ) hat unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um das Risiko einer Diskriminierung bestimmter sozialer Gruppen zu reduzieren und insgesamt das Niveau der Gleichbehandlung zu verbessern. Im BMJ wurde entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet. Die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der mit Personalfragen befassten Referate wurden nach Inkrafttreten des AGG geschult. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BMJ sind durch

eine Informationsbroschüre über ihre Rechte nach dem AGG informiert. Das BMJ verwendet im Rahmen von Personalgewinnungsmaßnahmen Anforderungsprofile, die durch das Gender-Kompetenzzentrum der Humboldt-Universität zu Berlin besonders auf Diskriminierungsfreiheit geprüft worden sind, und legt diese den Interviews mit Bewerberinnen und Bewerbern zugrunde. Zum Teil arbeitet es mit dem Bundesverwaltungsamt zusammen. Im BMJ wurde zur Realisierung gleichberechtigter Teilhabe der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung (Integrationsvereinbarung) abgeschlossen. Sie wird alle drei Jahre evaluiert und fortgeschrieben. Die Integrationsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Integration schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des BMJ und stellt weiter gehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren auf.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) führt zurzeit ein Modellprojekt zu Anonymisierten Bewerbungsverfahren durch. Projektteilnehmer aus der Bundesverwaltung sind das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen.

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern, ist auch ein Leitprinzip der Personalpolitik im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Das BMFSFJ, bei dem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes angesiedelt ist, sieht sich hier in einer besonderen Verpflichtung. Zahlreiche Maßnahmen (z. B. Personalentwicklungskonzept, Konzepte zum Führungsverhalten, Beurteilungsrichtlinien, Regelungen zur Leistungsbezahlung, Fortbildungskonzept) setzen das Konzept von Antidiskriminierung und Chancengleichheit konsequent um.

Im BMFSFJ wurde entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet. Nach Inkrafttreten des AGG wurden für Führungskräfte hausinterne Schulungen zum AGG durchgeführt.

Zur Realisierung gleichberechtigter Teilhabe der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde mit den gewählten Interessenvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten des Arbeitgebers eine Dienstvereinbarung (Integrationsvereinbarung) abgeschlossen. Die Integrationsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Integration schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des BMFSFJ und stellt weiter gehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit insbesondere zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren auf.

16. Welche Auswirkungen auf das AGG hätte die Umsetzung der noch nicht beschlossenen Richtlinie zur Gleichbehandlung, die einen sogenannten horizontalen Ansatz verfolgt und einen Diskriminierungsschutz ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung erwirken soll (KOM(2008) 426)?

Es ist derzeit nicht absehbar, ob der Kommissionsvorschlag (2008) 426 einer Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung vom EU-Rat überhaupt beschlossen werden wird. In den Verhandlungen der vergangenen Jahre konnten keine wesentlichen Fortschritte erzielt werden, da zahlreiche Mitgliedstaaten, darunter auch Deutschland, substanzielle und fachliche Bedenken äußerten.

17. Was sind die Gründe der Bundesregierung, der Richtlinie KOM(2008) 426 nicht zuzustimmen?

Es besteht eine Vielzahl grundsätzlicher und fachlicher Gründe für die ablehnende Haltung der Bundesregierung zum Entwurf für diese fünfte Antidiskriminierungsrichtlinie: Die Bundesregierung ist davon überzeugt, dass auf nationaler Ebene ausreichende Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen vorhanden sind. Sie ist der Auffassung, dass eine Rechtsgrundlage für die Richtlinie fehlt. Sie sieht den Subsidiaritätsgrundsatz und das Verhältnismäßigkeitsprinzip verletzt. Auch fehlt eine konkrete Folgenabschätzung, insbesondere zu den entstehenden Kosten. Die Zunahme der Rechtsunsicherheit, die durch den Richtlinienentwurf droht, verbessert die Situation für die Betroffenen nicht, sondern würde diese unter Umständen sogar verschlechtern.

Diese Kritikpunkte werden in den europäischen Verhandlungen nicht nur von deutscher Seite vorgetragen, sondern von mehreren Mitgliedstaaten geteilt. Die fortbestehenden offenen Fragen und Probleme zum Richtlinienentwurf wurden von der spanischen und der belgischen Ratspräsidentschaft in ihren Fortschrittsberichten zum Richtlinienentwurf deutlich gemacht.

18. Wie ist der Stand des vom Europarat eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens, wegen der durch das AGG nur unzureichend umgesetzten EU-Richtlinie 2000/43/EG?

Das Vertragsverletzungsverfahren Nr. 2007/2253 betreffend die Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft wurde von der Europäischen Kommission im Oktober 2010 eingestellt. Die Europäische Kommission geht von einer europarechtskonformen Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG in der Bundesrepublik Deutschland aus.

19. Wie beurteilt die Bundesregierung das AGG vor dem Hintergrund der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, welche seit dem 26. März 2009 geltendes Recht in der Bundesrepublik Deutschland ist?

    Sieht sie hier Überprüfungs- und Änderungsbedarf?

20. Wie beurteilt die Bundesregierung das im AGG verankerte zivilrechtliche Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderungen, welches auf sogenannte Massengeschäfte beschränkt ist?

    Ist diese Einschränkung angesichts der UN-Behindertenrechtskonvention noch haltbar?

Die Fragen 19 und 20 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Ein Ziel des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-Übereinkommen) wie auch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist, Benachteiligungen von behinderten Menschen zu verhindern oder zu beseitigen. Für die Umsetzung dieses Ziels sind beide Regelwerke gut geeignet. Die Bundesregierung sieht zurzeit keine Notwendigkeit für eine Überprüfung der Bestimmungen im AGG.

Mit dem AGG hat die Bundesrepublik Deutschland vier europäische Gleichbehandlungsrichtlinien (Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG) in deutsches Recht umgesetzt. Im zivilrechtlichen Bereich sind

nicht nur – den Vorgaben der europäischen Richtlinien entsprechend – hinsichtlich der Merkmale Rasse/ethnische Herkunft und Geschlecht spezifische Benachteiligungsverbote verankert. Über das Gemeinschaftsrecht hinausgehend sind auch die Merkmale Behinderung, Religion, Alter und sexuelle Identität in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz einbezogen, soweit es um Massengeschäfte oder um privatrechtliche Versicherungen geht. Aus Sicht der Bundesregierung hat sich dieses in § 19 Absatz 1 AGG niedergelegte zivilrechtliche Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderungen bewährt. Einer Diskriminierung behinderter Menschen beim Abschluss von Geschäften des täglichen Lebens wird damit wirksam entgegengewirkt. Dieses Benachteiligungsverbot entspricht damit voll dem Gedanken des VN-Übereinkommens nach einem Verbot der Diskriminierung von behinderten Menschen. Änderungsbedarf besteht nach Auffassung der Bundesregierung mit Blick auf das VN-Übereinkommen gegenwärtig nicht.

21. Inwiefern können betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, die beispielweise darin schulen, das AGG zu unterlaufen und damit Diskriminierung fördern, als steuerlich abzugsfähige Personal- bzw. Personalnebenkosten geltend gemacht werden, und wie beurteilt die Bundesregierung dies?

Betriebsausgaben sind nach § 4 Absatz 4 des Einkommensteuergesetzes alle Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlasst sind. Inwieweit eine betriebliche Veranlassung für die speziellen Aufwendungen gegeben ist, ist im jeweiligen steuerlichen Einzelsachverhalt durch die örtlich zuständigen Finanzbehörden zu prüfen. Ein spezielles Betriebsausgabenabzugsverbot für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen gibt es nicht.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333